Cfdt: AXWAY
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES ÉCHOS
MAI 2019

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE = CSE suite ...

En complément de la Commission SSCT évoquée dans notre communication d'avril, le CSE doit mettre en place d'autres commissions obligatoires pour les entreprises de plus de 300 salariés.

LA COMMISSION ÉCONOMIQUE DU CSE

En l'absence d'accord d'entreprise, les membres des commissions peuvent être choisis parmi les salariés de la société n'appartenant pas au CSE. Cette possibilité ne s'applique pas à la CSSCT, ni à la Commission économique qui sont nécessairement composées de membres élus.

Conditions de mise en place de la Commission

La Commission économique est principalement chargée d'étudier les documents techniques et financiers recueillis par cette instance ainsi que toute question qu'elle lui soumettra. Elle est présidée par l'employeur et comprend 5 membres représentants du personnel dont un représentant de la catégorie des cadres.

LA COMMISSION DE LA FORMATION

Cette commission est un moyen supplémentaire pour le CSE de remplir la mission que lui confie la loi en matière de formation.

Les attributions de la Commission de la formation

La Commission de la formation se charge de la préparation des délibérations du CSE en matière de formation. Elle prépare notamment la consultation sur le bilan et le plan de formation. Ce plan de formation est un document écrit qui retrace l'ensemble des formations retenues par l'employeur selon l'intérêt de l'entreprise et ses objectifs futurs. Il est possible d'y ajouter des actions de bilan de compétences, des périodes de professionnalisation, des actions de formation visant à la validation des acquis de l'expérience (VAE). La commission se charge également d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés sur la formation, de participer à l'information des travailleurs dans ce domaine, d'étudier les problématiques spécifiques concernant l'emploi des jeunes et des travailleurs handicapés. Ces dispositifs s'ajoutent à ceux mis à disposition des salariés, dont le compte personnel de formation (CPF) qui doit permettre de sécuriser les parcours professionnels des plus fragiles.

Les obligation de l'employeur

L'employeur devra transmettre au CSE un certain nombre de documents en vue des réunions de la Commission de la formation. Il s'agit notamment d'une note sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, des conclusions des services de contrôle uniquement si la société a fait l'objet d'un contrôle en matière de formation professionnelle par la DIRECCTE.

Devront également être transmis le bilan des actions comprises dans le plan de formation, le résultat éventuel des négociations sur les priorités et moyens de la formation professionnelle définis par la branche professionnelle.

LA COMMISSION D'INFORMATION ET D'AIDE AU LOGEMENT

La composition de la CIAL est librement fixée par le CSE. Elle peut comporter des membres élus du comité, des représentants syndicaux ou des salariés. En l'absence d'accord, les membres de la CIAL peuvent être des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE.

Rôle et fonctionnement de la CIAL

La CIAL est créée pour faciliter l'accession des salariés à la propriété et à la location de locaux d'habitation. Elle accompagne les salariés qui souhaitent acheter ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction ou Action Logement. Ce dispositif s'adresse aux salariés en recherche d'une location, jeunes de moins de 30 ans, salariés propriétaires ou salariés qui souhaitent bénéficier d'un relogement.

Le règlement intérieur du CSE détermine la périodicité des réunions, les délais de convocation des membres et les autres règles spécifiques à la commission.

LA COMMISSION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La Commission de l'égalité professionnelle est principalement chargée de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le CSE est libre de fixer la composition de cette commission qui peut être constituée de membres du CS (titulaires, suppléants ainsi que de tout salarié de l'entreprise). Le président de la commission doit obligatoirement être membre du CSE.

Fonctionnement et moyens de la Commission de l'égalité professionnelle

Le CSE doit fixer les règles de fonctionnement de la commission sur la périodicité des réunions, modalités de convocation, remplacement des membres absents, nombre de membres...).

Les missions de la commission

Le rôle de cette commission est d'assister le CSE dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle. Le Code du travail précise que « *pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de la rémunération entre les hommes et les femmes* ».

Ainsi, cette commission prépare les délibérations du comité sur le rapport comparé de la situation des hommes et des femmes, établi par l'employeur.

Cfdt:

ACTUALITÉ SOCIALE

NÉGOCIATION SUR LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES : DES AVANCÉES EN ATTENDANT UNE DERNIÈRE SÉANCE

Une deuxième séance de négociation sur la retraite complémentaire des salariés du privé (Agirc-Arrco) s'est déroulée le 5 avril. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur l'essentiel, mais ne sont pas parvenus à conclure un accord. Une troisième et dernière rencontre a été programmée.

Des avancées…

Alors qu'en 2015, l'heure était aux économies drastiques pour « sauver » le régime, 2019 sera certainement synonyme de retour à bonne fortune. Les prévisions financières se sont nettement améliorées au-delà même de ce qui avait été estimé à l'époque. « *Comme les syndicalistes ont l'habitude de dire, il y a cette fois-ci du grain à moudre* », résume le secrétaire national Frédéric Sève, chef de fil de la délégation CFDT lors de cette négociation.

La bonne santé économique du régime permet ainsi de revenir à des règles à la fois plus simples et plus avantageuses. La valeur d'achat du point va ainsi évoluer chaque année (2019, 2020, 2021 et 2022) comme l'évolution des salaires. Il n'y aura plus de mécanisme pour renchérir le coût d'acquisition des points. La valeur de service du point (c'est-à-dire la valeur du point au moment de prendre sa retraite et pendant toute la durée de la retraite) évoluera quant à elle en fonction des prix. Pour le dire autrement, les retraités auront la garantie, pendant quatre ans, de ne pas perdre en pouvoir d'achat sur la partie complémentaire de leur retraite. Une bonne nouvelle à l'heure où, côté régime général, l'heure est plutôt au gel des pensions. Sur ces 2 points les plus importants du texte, il semblerait que les partenaires sociaux soient largement en accord. Seule la CGT qui n'était déjà pas signataire en 2015 continue de s'opposer.

… et un point dur

La négociation a en revanche achoppé sur la question du coefficient de solidarité. La CFDT souhaite qu'un effort soit fait pour assouplir ce mécanisme de bonus-malus instauré en 2015 mais le Medef reste jusqu'à présent inflexible. Le patronat en fait une position de principe et ne s'en cache pas. L'enjeu de la dernière séance de négociation prévue dans quelques semaines (la date n'est pas encore fixée) sera donc de trouver un compromis sur ce sujet. « *Nous sommes aujourd'hui d'accord sur l'essentiel, résume Frédéric Sève. Les semaines à venir vont permettre de faire les derniers ajustements.* »

ET LES NÉGOS CSE CHEZ AXWAY ?

Plusieurs points ont été abordés lors de la deuxième et troisième réunion du 18 avril : le nombre de collèges, le vote électronique, le nombre d'élus titulaires et suppléants du CSE et le nombre d'heures de délégation.

- **Nombre de collèges** : avec son interprétation des nouveaux textes, la Direction propose 2 collèges.
  ⇒ La section CFDT va vérifier juridiquement ce point.
- **Le vote électronique** : la Direction est en contact avec 3 prestataires.
  ⇒ Les nouvelles dispositions laissent peu de place à la négociation puisque l'employeur peut imposer unilatéralement le vote électronique.
- **Le nombre d'élus titulaires et suppléants du CSE** : avec les salariés de Streamdata, nous sommes sous la barre des 500 salariés. Avec les nouvelles dispositions, c'est un minimum de 12 élus Titulaires et 12 suppléants.
  ⇒ Sur ce point comme pour le suivant, la Direction aligne ses propositions sur les minimas fixés par les ordonnances. A la 3ème réunion, la Direction a fait un petit effort sur le nombre d'élus titulaires et suppléants (13/13) et propose que 2 suppléants de chaque OS représentées assistent aux réunions du CSE.
- **Le nombre d'heures de délégation** : Sur ce point, la Direction n'était pas disposée à faire plus que les ordonnances.
  ⇒ Avec les nouvelles dispositions, on ne parle plus d'heures de délégation par élu mais d'heures mutualisées entre les élus. Pour la CFDT, ce mode de gestion est ingérable. Qui plus est, l'outil de déclaration d'activité ne le permet pas puisque l'unité minimale est la demi-journée ! A la réunion du 7 mai, la Direction a revu sa position : 24h de délégation pour les titulaires et 16h pour les suppléants.
- **Les représentants de proximité** : Sur ce point, la Direction et les TraidUnion n'en veulent pas.
  ⇒ Alors comment nos collègues de Lyon et Grenoble seront-ils représentés et entendus ?

LES NEWS

EFFECTIF FRANCE

A fin mars 2019, Axway comptabilisait un effectif total de 490 salariés avec une répartition de 138 femmes et 352 hommes.

Pas d'évolution sur l'effectif en France alors que le recrutement devait être un axe majeur de progression dixit la Direction.

Pour rappel, en mars 2018 nous étions 506 salariés …

Alors espérons que la nouvelle DRH (Dominique Fougerat) sera en mesure d'infléchir cette tendance à la baisse qui perdure depuis l'acquisition de Systar !

INFORMATION SYNDICALE CFDT AXWAY

Rédaction et impression :
Tour W, 102 Terrasse Boieldieu - 92085 Paris La Défense CEDEX

Adressez questions et suggestions à vos élus CFDT		
Chantal PIERREVIL	RS au CHSCT	1.2417
Angélique ROUZE	DP	1.2634
Patrick ALLOMBERT	DS et RS au CE et CCE	1.2162
Michel HOLLANDE	DP et CHSCT	1.2288
Mamadou KONE	DP	1 2010